



# **AVTALSPOLITISK PLATTFORM**

**Inför avtalsrörelsen 2020**

**Fastställd den 29 november 2019**



Facken inom industrin (FI) är ett samarbetsorgan mellan de fem fackförbund inom industrin som omfattas av Industriavtalet. De fem förbunden är Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Unionen, Livsmedelsarbetareförbundet samt GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Ytterligare exemplar av ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2020” kan beställas på e-postadress: [fi.kansli@fikansli.se](mailto:fi.kansli@fikansli.se) eller av Johanna Zetterström tel. 073 864 15 31. Rapporten finns även att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

# Innehållsförteckning

INLEDNING.....	1
A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER.....	2
1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet.....	2
2. Samarbete mellan suveräna förbund.....	2
3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar.....	2
4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten .....	3
5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt .....	3
6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter .....	4
B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL .....	5
1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas .....	5
2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin .....	5
3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch.....	5
4. Stärk det lokala facket .....	6
5. Ökade reallöner och hög sysselsättning.....	6
6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet .....	7
7. 100 timmars arbetstidsförkortning.....	7
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling.....	7
9. Trygghet i anställning .....	7
10. Stöd i omställningen .....	8
11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens .....	8
12. En bättre arbetsmiljö.....	8
13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter.....	9
C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRÖRELSEN .....	10
En ny omfattande avtalsrörelse 2020.....	10
De ekonomiska förutsättningarna .....	10
Industriavtalet .....	11
Statliga initiativ.....	12
Omställningsfrågor .....	13
Partsgemensamma arbetsgrupper .....	13
Facken inom industrins arbetsgrupper.....	13
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2020 .....	15
Löner.....	15
Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension .....	15
Arbetsmiljö .....	15
Jämställdhet .....	15
Avtalsperiod .....	16

## INLEDNING

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse utarbeta en gemensam avtalspolitisk plattform. FI Rådet<sup>1</sup> beslöt vid sitt sammanträde den 4 november 2019 att sända över dokumentet, ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2020 – förslag 4 november 2019”, till förbunden som ingår i Facken inom industrin för ställningstagande. Förbunden uppmanades att ta ställning till förslaget och redovisa sitt ställningstagande senast vid FI Rådets möte den 29 november 2019.

Vid FI Rådets sammanträde den 29 november 2019 konstaterades att alla förbund ställt sig bakom avsnitt D i förslaget till avtalspolitisk plattform. FI Rådet förklarade därmed plattformen för fastställd.

Med plattformen som underlag bedrivs under december månad ett arbete med att utarbeta detaljerade krav på respektive avtalsområde. Detta arbete sker inom respektive förbund och i förbundens förhandlingsdelegationer. Totalt berörs drygt 50 olika avtalsområden. På flertalet av förbundens avtalsområden ska avtalskraven till arbetsgivarna vara överlämnade senast den 31 december 2019. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2019. Därefter vidtar förhandlingar. Enligt den överenskomna tidsplanen är siktet inställt på att överenskommelser om nya avtal ska träffas innan den sista mars 2020.

Förslaget till avtalspolitisk plattform innehåller fyra delar. I den första delen, avsnitt A, anges ett antal principiellt viktiga utgångspunkter för förbundens gemensamma agerande. I avsnitt B anges ett antal avtalspolitiska mål som förbunden är överens om att arbeta för. Målen är av långsiktig karaktär och har betydelse för förbunden när de agerar gemensamt, både i avtalsrörelser och mellan avtalsrörelserna. I avsnitt C beskrivs några allmänna förutsättningar inför avtalsrörelsen. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2020.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2020” som har utarbetats av Facken inom industrins ekonomgrupp. Rapporterna och den ”Avtalspolitiska plattformen” finns tillgängliga på Facken inom industrins hemsida [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

---

<sup>1</sup> Ordförande och förhandlingschefer/avtalssekreterare i Facken inom industrin.

## **A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER**

Facken inom industrin har ett antal gemensamma utgångspunkter för sitt samarbete. De finns angivna i Facken inom industrins Avsiktsförklaring. Nedanstående text är en utveckling av dessa punkter.

### **1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet**

Det är förbundens uppfattning att ett gemensamt agerande i förhållande till industrins arbetsgivare ger alla förbund bättre förutsättningar att nå sina mål. Det stärker de fackliga organisationernas position och ökar den fackliga styrkan. Facken inom industrins arbete ska främja förbundens gemensamma intressen.

En förutsättning för ett starkt och varaktigt samarbete är att alla förbunds medlemmar upplever att de också vinner på samarbetet. Det medför att förbunden, utöver att ta till vara sina egna medlemmars intressen, har att väga in samarbetets resultat också för övriga förbunds medlemmar.

### **2. Samarbete mellan suveräna förbund**

Samarbetet i Facken inom industrin är frivilligt och sker med beaktande av respektive förbunds suveränitet. Samarbetet omfattar flera områden, exempelvis fackligt utredningsarbete, informationsutbyte, utbildningsverksamhet och partsgemensamt arbete i syfte att utveckla svensk industri.

Samarbetet tar under en avtalsrörelse formen av en förhandlingssamverkan. Det innebär en kraftmätning med arbetsgivarna och att ett förbunds agerande kan få stora konsekvenser för ett annat förbunds position. Det är en samverkan som ställer extra höga krav på förbundens samarbete.

Förbunden har därför lovat varandra att genomföra vissa uppgifter och iaktta vissa förhållningssätt gentemot varandra under en avtalsrörelse. Det innefattar ett gemensamt förberedelsearbete, utarbetande av en gemensam plattform samt vissa ordningsregler i samband med överlämnande av avtalskrav, tecknande av nya avtal och i händelse av varsel om konfliktåtgärder.

### **3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar**

En viktig utgångspunkt för Facken inom industrin är att lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar ska bestämmas av arbetsmarknadens parter. Industriavtalet är ett uttryck för att parterna inom industrin tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen.

Statsmakterna bör inte blanda sig i lönebildningen och ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken bör hållas isär. Företrädare för regeringen, Riksbanken eller andra myndigheter ska inte framföra uppfattningar och söka påverka resultaten av löneförhandlingar eller ha synpunkter på formerna för löneförhandlingar.

Statsmakterna har det övergripande ansvaret för den ekonomiska politiken. Finanspolitiken och justeringar av skatteskalor är riksdagens och regeringens ansvar och bör inte blandas samman med löneförhandlingar. Riksbanken har av riksdagen fått det operativa ansvaret att nå de fastställda och övergripande, penningpolitiska målen. Det finns ett samspel mellan lönebildningen och den ekonomiska politiken. En fungerande lönebildning ger bättre förutsättningar för den ekonomiska politiken. Tydliga och tidiga besked från statsmakterna i frågor som påverkar en avtalsrörelse underlättar för parterna att ta sitt ansvar.

Företrädare för statsmakterna bör inte agera på ett sätt som rubbar den grundläggande balansen mellan parterna, utan vara neutrala i de frågor som parterna har att hantera. Större förändringar av spelreglerna på arbetsmarknaden bör endast ske med parternas samtycke.

#### **4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten**

Sverige är ett litet land med stort internationellt beroende. Välfärdsnivån beror i hög utsträckning på hur svensktillverkade produkter värderas på de internationellt konkurrensutsatta marknaderna, i Sverige och utomlands. Företag i den internationellt konkurrensutsatta sektorn har små möjligheter att vältra över kostnaderna på andra. Det utgör en restriktion för löneökningarnas storlek som har konsekvenser för hela den svenska arbetsmarknaden.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden. Avtalsområdena inom industrin utgör kärnan i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Därför bör parterna inom industrin vara först med att teckna nya avtal. När Facken inom industrin gemensamt tar ansvar för normeringen vinner den kraft och legitimitet på svensk arbetsmarknad. Det är en bra ordning för industrin, industrins anställda och den samhällsekonomiska utvecklingen.

#### **5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt**

Riksdagen har beslutat att målet för den svenska penningpolitiken är att upprätthålla ett fast penningvärde. Inflationsmålet är en viktig utgångspunkt för parterna när de förhandlar om nya löner. Parterna bör agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål och inte försöka följa inflationens tillfälliga svängningar upp och ner. Svängningar som exempelvis kan beror på ränteförändringar.

Tidigare hade Riksbanken inflationen mätt som KPI som målvariabel. För att rensa KPI från effekterna av Riksbankens räntebeslut används numera inflationsmålet KPIF (KPI med fast ränta).

En annan orsak till att inflationstakten varierar är oväntade prisförändringar på olika råvaror. Skulle arbetsmarknadens parter vid bedömningar av löneutrymmet försöka ta hänsyn till dessa tillfälliga variationer i inflationstakten skulle lönebildningen bli mycket instabil.

Genom att agera som om Riksbanken når sitt mål bidrar parterna till att inflationsförväntningar hamnar runt 2 procent. Detta underlättar för Riksbanken att nå sitt mål, minskar sannolikt skillnaderna i parternas bedömning av löneutrymmet och bidrar till mer stabila samhällsekonomiska förutsättningar. En sådan lönepolitik bygger dock på att Riksbanken långsiktigt förmår upprätthålla förtroendet för inflationsmålet.

Den svenska penningpolitiken har inget mål för valutakursens utveckling utan utgår från att växelkursen är rörlig. Samtidigt påverkar utvecklingen av valutakursen den svenska inflationstakten, konkurrenskraften och nettoexporten. Med det finns också ett omvänt förhållande. Utvecklingen av inflationstakten i Sverige relativt vår omvärld och den svenska konkurrenskraftens utveckling påverkar valutakursens utveckling på lång sikt.

Variationerna i den svenska växelkursen är ibland kraftiga och det är svårt att säkert veta vad de beror på och i vilken mån de är tillfälliga eller av mer permanent natur. För parterna är det vanskligt att föra in dessa svängningar som en komponent när de ska uppskatta löneutrymmet. Risken är stor för att effekterna blir densamma som om parterna skulle försöka ta hänsyn till tillfälliga variationer i inflationstakten. Lönebildningen skulle

bli mer ryckig och instabil och skapa större obalanser i den samhällsekonomiska utvecklingen.

Parterna bör i förhandlingar om nya löneavtal agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål. Parterna bör inte ta hänsyn till tillfälliga svängningar i den svenska växelkursen eller förändringar av räntenivån.

## **6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter**

Sveriges stora omvärldsberoende och de snabba kasten i den ekonomiska utvecklingen i omvärlden ökar risken för obehagliga överraskningar. Det är en viktig lärdom av finanskrisen och den ekonomiska utvecklingen därefter. Det är uppenbart att vi inte var tillräckligt väl rustade för att möta den situation som uppstod under finanskrisen. Inkomstskydd och utbildningsmöjligheter vid plötsliga verksamhetsförändringar måste förbättras. Tryggheten och stödet för förnyelse och omställning måste förstärkas, inte urholkas.

För att möta de nya utmaningar som globaliseringen, digitaliseringen och klimatomställningen medför och för att förhindra nya finanskriser krävs politiska åtgärder på både nationell och global nivå. Men den situation vi befinner oss i är också uppfordrande på Industriavtalets parter. I Industriavtalet läggs kraft på det partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla svensk industri. Det arbetet måste fortsätta och utvecklas ytterligare. Nya problem och utmaningar kan också behöva mötas med nya avtalspolitiska lösningar. Det ställer krav på industrins parter.

Detta gäller inte minst arbetsgivarna. De måste vara beredda att teckna kollektivavtal som reglerar nya frågor. Globaliseringen, den snabba teknikutvecklingen och kraven på omställning till ett mer hållbart samhälle för att klara miljöfrågorna och klimatet utmanar också oss som fackliga organisationer. Vår förmåga att hantera nya frågor, göra omprioriteringar och pröva om befintlig avtalsreglering fyller sina syften sätts på prov. Varje avtalsrörelse innebär en möjlighet att ta nya steg framåt.

## **B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL**

Facken inom industrin är överens om följande långsiktiga mål:

### **1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas**

Facken inom industrin ska arbeta för att kollektivavtalens ställning stärks. Det finns ett behov av lagstiftning som rör arbetslivets grundläggande villkor och det finns frågor som kan hanteras mellan den enskilde och arbetsgivaren. Med utgångspunkt från dagens förhållanden bör inriktningen vara att nya frågor och problem som rör arbetslivets villkor i första hand ska hanteras med kollektivavtal.

Kollektivavtalet ger trygghet och utvecklingsmöjligheter. Det är de anställdas möjlighet att, som medlemmar i facket, gemensamt förbättra arbetsvillkoren och förhindra en godtycklig behandling från arbetsgivarnas sida. Kollektivavtalet bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen, vilket är en fördel för arbetsgivarna. Ett kollektivavtal ger större möjligheter till anpassningar, efter exempelvis branschmässiga förutsättningar, än lagstiftning. Med ett kollektivavtal blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling tydligt. Det är parterna som tecknat avtalet som är ansvariga för avtalets efterlevnad, parter som finns representerade på arbetsplatsen och väl känner de villkor som avtalet reglerar.

Det är viktigt att parterna tillsammans finner lösningar på nya situationer som uppstår. Detta gäller inte minst den påverkan och de influenser som kommer genom EU-rätten. För att bevara och stärka den svenska modellen krävs att parterna gemensamt aktivt arbetar för att EUs lagstiftning inte försvårar eller förhindrar vår partsmodells möjlighet att reglera genom kollektivavtal. Utgångspunkten är vidare att parterna ska implementera ny EU-reglering genom kollektivavtal. Det krävs också att utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksam i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

Fack, arbetsgivare och statsmakter behöver utveckla ett tydligare förhållningssätt till frågan om lag eller avtal. Vägvalet mellan lag och avtal bör inte avgöras av tillfälliga omständigheter utan utifrån ett långsiktigt perspektiv. För fack och arbetsgivare bör det vara naturligt att i första hand ta upp nya frågor med motparten. Arbetsgivarna bör bli mer benägna att reglera frågor i kollektivavtal om det ska bli mindre av lagstiftning och ökad avtalsfrihet. Statsmakterna och företrädare för de politiska partierna bör agera så att arbetsmarknadens parter ges ökade möjligheter att reglera frågor via kollektivavtal.

### **2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin**

Facken inom industrin ska teckna riks/branschavtal som reglerar anställningsvillkoren för samtliga anställda inom industrin. Alla arbetsplatser inom industrin ska omfattas av branschvisa kollektivavtal. De rikstäckande branschavtalen kan sedan kompletteras med lokala överenskommelser på arbetsplatserna som förbättrar villkoren. En utveckling mot enbart företags- eller koncernavtal måste förhindras.

Det behövs ytterligare insatser som syftar till att öka organisationsgraden bland anställda och arbetsgivare. Gamla avtalsstrukturer kan också behöva förändras. Detta arbete ska ske på ett sätt som gör att alla anställda inom industrin omfattas av branschvisa kollektivavtal med rikstäckning, så kallade riksavtal.

### **3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch**

Det är viktigt att facket bidrar till att riva föråldrade gränser mellan arbetare och tjänstemän. I flertalet av industrins delbranscher är de allmänna anställningsvillkoren för arbetare och tjänstemän olika, även avtalsförsäkringarna är olika och det finns



kvarstående skillnader i avtalspensionernas utformning även om de förändringar som gjorts under senare år gör att reglerna blivit mer lika. Denna skiktning av anställda i två kategorier har en lång historisk tradition.

Det pågår en utveckling i många företag som gör att dessa gränser framstår som orimliga och irrationella och alltmer suddas ut när anställda från de olika grupperna tillfälligt eller permanent arbetar tillsammans. För svensk industri är ett ökat samarbete mellan olika personalkategorier och mer av lagarbete en stark konkurrensfördel. Facken inom industrin strävar efter att de förändringar som sker i avtalsvillkoren ska leda till att villkoren för arbetare och tjänstemän närmar sig varandra på ett sätt som är gynnsamt för båda grupperna.

#### **4. Stärk det lokala facket**

Facken inom industrin ska arbeta för att stärka det lokala facket. Rikstäckande branschvisa kollektivavtal är ett nödvändigt och viktigt stöd i det lokala fackliga arbetet. Lokala överenskommelser om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor ska utgå från de rikstäckande branschavtalens bestämmelser, men ska kunna anpassas och förbättras utifrån lokala förhållanden.

För att riks/branschavtalen ska kunna tillämpas på den lokala arbetsplatsen behövs ett starkt lokalt fack som kan balansera de lokala arbetsgivarnas makt. Att skapa en stark lokal facklig organisation är en viktig intern facklig fråga. Samtidigt är det viktigt att riks/branschavtalen utformas så att de utgör ett bra stöd i det lokala fackliga arbetet och ytterst förhindrar att de lokala förtroendevalda ställs inför utpressningssituationer. Det behövs ett avtalsmässigt stöd som ger de lokala fackliga organisationerna rätt att delta i företagets introduktionsutbildning för nyanställda.

För att stärka de lokala fackligt förtroendevalda krävs förbättrade och utvecklade utbildningsmöjligheter, exempelvis kring arbetsmiljö- och bolagsstyrelsefrågor. Fack och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att personer som tar på sig mer omfattande fackliga förtroendeuppdrag kan återvända till ett arbete och ha stärkt sina utvecklingsmöjligheter när de lämnar sitt förtroendeuppdrag.

#### **5. Ökade reallöner och hög sysselsättning**

Facken inom industrin ska arbeta för att löntagarna får sin rättmätiga del av produktivitetsvinsterna och företagets ökade produktionsresultat. Det ska ske på ett sätt som lägger en grund för varaktigt ökade reallöner och är förenligt med låg inflation, hög sysselsättning och stark konkurrenskraft.

Facken inom industrin använder sig av två olika ansatser för att komma fram till en lämplig nivå på våra lönekrav. En ansats utgår från en uppskattning av ökningen av löner och arbetskraftskostnader i våra viktigaste konkurrentländer i Europa. Ett sådant riktmärke ”I takt med Europa” utgår från att konkurrentländerna har likartade inflationsmål, näringsstrukturer och produktivitetsutveckling.

Den andra ansatsen bygger på att uppskatta två komponenter, nämligen utvecklingen av pris respektive produktivitet och sedan lägga samman dessa siffror. Det är den framtida utvecklingen som ska uppskattas. Den produktivitetsutveckling som söks är den framtida genomsnittliga produktivitetsutvecklingen för hela näringslivet, sett över en konjunkturcykel.

Innan en nivå på lönekrav fastställs ska också en bedömning göras om sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft motiverar en justering av utrymmet.

## **6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet**

Facken inom industrin ska arbeta för att överenskommelser om nya riks/branschavtal ska innehålla bestämmelser om höjning av utgående lön (riks/branschavtal med löneökningar). Det säkerställer att alla arbetsplatser och anställda får del av löneökningarna när lönerna fastställs lokalt. Löneökningsbestämmelserna ska utformas så att de intecknar huvuddelen av löneutrymmet och ger alla del av löneökningarna. Därmed skapas förutsättningar för en tydlig normering på hela arbetsmarknaden. Den exakta utformningen av avtalens löneökningsbestämmelser bestämmer respektive förbund.

## **7. 100 timmars arbetstidsförkortning**

Facken inom industrin ska arbeta för att alla anställda på sikt ska ha rätt till en arbetstidsförkortning motsvarande 100 timmar per år. Arbetstidsförkortningen kan ske i olika former inom olika branscher. Det kan exempelvis handla om rätt till schemalagd kortare arbetstid, komledighet, kortare livsarbetsstid, rätt till deltid- och/eller flexpension liksom olika kombinationer av detta. Den exakta utformningen bestämmer respektive förbund och bransch. Det gäller även avvägningar avseende vad som regleras mellan parterna centralt, lokalt respektive individens valmöjligheter.

Inför varje avtalsrörelse har förbunden att ta ställning till om och i så fall hur målet om kortare arbetstid ska prioriteras och drivas.

## **8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling**

Facken inom industrin ska arbeta för att förstärka och utveckla det lokala partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla företagets konkurrenskraft och de anställdas kompetens.

Globaliseringen, digitaliseringen och klimatomställningen ökar konkurrensen och förändringstrycket på svensk industri. Frågan om förnyelse av svensk industri blir då ännu viktigare. Det ökade internationella ägandet och de stora internationella företagens mer komplexa organisationsstruktur ställer i många fall höga krav på de lokala fackliga organisationernas förmåga att hantera problem och frågeställningar av avgörande betydelse för de anställda och företaget. För att samverkan och förhandlingar ska fungera på ett tillfredsställande sätt måste kontakterna formeras så att diskussioner förs med de personer i företagen som verkligen kan fatta beslut.

En positiv samarbetskultur och bra samverkansformer mellan de lokala parterna i företagen stärker företagets konkurrenskraft. Det handlar om att finna lösningar som gynnar såväl de anställda som arbetsgivaren. Hur samverkan bör utformas och vilka frågor som är av särskild betydelse och därför bör prioriteras varierar. Det kan handla om lokalt arbete för att öka produktiviteten i företagen, de anställdas kompetens, genomförande av investeringsprogram och bemanningsplaner samt nya arbetsorganisatoriska lösningar.

## **9. Trygghet i anställning**

Facken inom industrin ska arbeta för att företagets permanenta arbetskraftsbehov tillgodoses genom tillsvidareanställningar hos den arbetsgivare som driver verksamheten. Visstidsanställningar behövs för tillfälliga arbetskraftsbehov och regleringen kring visstidsanställningar ska förhindra dels att personer blir anställda på mycket kort tid, dels att arbetstagare anställs på rullande visstidsanställningar.

Inhyrning av arbetskraft fyller en funktion på arbetsmarknaden, men ska inte användas för att lösa ett permanent arbetskraftsbehov och inte heller komma ifråga när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Facken inom industrin ska arbeta för att skapa skydd åt de arbetstagare som är inhyrda samt verka för att förbunden agerar gemensamt för att främja tillsvidareanställning hos den arbetsgivare där man är inhyrd.

## **10. Stöd i omställningen**

Facken inom industrin ska arbeta för att omställningar i arbetslivet ska ske, så att människor ges möjlighet att växa och att utslagning och utanförskap förhindras. Det ska finnas trygghet även vid förändringar.

Såväl arbetare som tjänstemän inom industrin omfattas av omställningsavtal. Dessa avtal bör utvecklas och mer resurser bör avsättas bland annat för att fler ska kunna få stöd till utbildningsinsatser. Dessutom bör parterna komma överens om att gemensamt påverka statsmakterna i syfte att öka och förbättra utbildningsinsatserna och de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

## **11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens**

Facken inom industrin delar visionen om ett livslångt lärande. Breddning och fördjupning av kunskap och kompetens, liksom utveckling av färdigheter, stärker den anställda på arbetsmarknaden och bidrar till personlig utveckling. Kompetensutveckling är tvådelad. Det kan handla om att stärka sin kompetens för befintliga arbetsuppgifter och/eller om icke verksamhetsrelaterad kompetensutveckling som stärker medlemmarna utanför den befintliga arbetsplatsen.

Facken inom industrin har som mål att öka satsningarna på de anställdas utbildning och kompetens. Riksavtalen ska vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med kompetensutveckling. Facken måste bli bättre på att motivera och utbilda medlemmar och förtroendevalda samt bidra till att det skapas bra processer i företagen som genererar fortlöpande kompetensutveckling. Anställda ska uppmuntras till att öka sina kunskaper. Alla anställda ska ha en utbildningsplan som bygger på en inventering av befintlig och framtida önskad kompetens. Med ökad kompetens kommer utveckling av arbetsuppgifter och lön.

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

## **12. En bättre arbetsmiljö**

Facken inom industrins mål är ett hållbart och utvecklande arbetsliv fritt från fysisk och psykisk ohälsa, arbetsolyckor, stress och belastningsskador. En bra arbetsmiljö präglas av låg sjukfrånvaro, hög säkerhet och goda möjligheter för alla anställda att påverka sin arbetssituation. En bra arbetsmiljö är också värdeskapande och produktiv.

För att nå ett hållbart och utvecklande arbetsliv för alla måste ohälsan i dagens arbetsliv successivt minska. Det kräver att det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet ges hög prioritet. Utgångspunkten för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det ska ske i förebyggande syfte.

För att minska ohälsan ska alla arbetstagare ha tillgång till företagshälsovård. En fungerande företagshälsovård bidrar till att såväl arbetstagaren som verksamheten får stöd och hjälp så att den som drabbats av ohälsa till följd av arbetet kan komma åter i arbete.

Facken inom industrin ska verka för att arbetsmiljöforskning kommer till stånd. Detta är av gemensamt intresse för parterna och till gagn för hela samhället.

### **13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter**

Facken inom industrins mål är ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier. Alla anställda och arbetssökande ska behandlas med samma respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Alla ska ha lika rätt till karriär och utveckling.

För att nå ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier krävs ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering, uppmärksamma om diskriminering förekommer och vidta åtgärder i syfte att komma till rätta med diskriminering. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och ska också drivas partsgemensamt.

Parterna ska gemensamt vidta åtgärder som syftar till att underlätta utlandsföddas integration i arbetslivet och motverka främlingsfientlighet på arbetsplatsen. Parterna ska arbeta med att underlätta för funktionshindrade att delta på arbetsmarknaden. En del av detta är att se över tillgängligheten på arbetsplatsen.

Facken inom industrin vill se en jämställd industri. Industrin består idag enbart av 25 procent kvinnor. Svensk industri ska vara konkurrenskraftig och både män och kvinnor ska känna sig välkomna att jobba i den. Att industrin inte är jämställd är inte bara ett konstaterande utifrån andelen kvinnor - det är också en fråga om attityder, normer, löner och karriär, arbetsmiljö och hälsa. Alla anställda ska ha möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Genom att förbättra möjligheten till inflytande över arbetstider, vidgas möjligheterna för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet.

## C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN

### En ny omfattande avtalsrörelse 2020

Avtalsrörelsen 2020 kommer liksom 2017 års avtalsrörelse att bli mycket omfattande. Medlingsinstitutet uppskattar att avtalsrörelsen 2020 kommer att omfatta minst 2,8 miljoner anställda på svensk arbetsmarknad. Dessutom finns cirka 150 uppsägningsbara tillsvidareavtal som kan bli uppsagda och som omfattar ytterligare cirka 310 000 anställda.

Till det ska också läggas anställda vars arbetsgivare har så kallade hängavtal direkt med en facklig organisation. Det innebär att en mycket stor del av alla anställda med kollektivavtal berörs av förhandlingarna under avtalsrörelsen 2020.

### De ekonomiska förutsättningarna

Facken inom industrins ekonomer har tagit fram rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2020”<sup>2</sup>. Rapportens sammantagna bedömning är att de ekonomiska förutsättningarna även framöver ger ett utrymme för fortsatt ökade reallöner. Fortsatt reallöneökning är förenligt med god utveckling av konkurrenskraften, att uppnå inflationsmålet och en hög sysselsättning.

Konsumentpriserna i Sverige har under de senaste tre åren ökat med omkring två procent. Inflationen blir några tiondelar under två procent år 2019 och 2020. Inflation och inflationsförväntningar ligger därmed nära målet. Reallönerna har fortsatt att öka de senaste åren om än i lägre takt jämfört med före finanskrisen. Sysselsättningen har ökat kraftigt under ett antal år och arbetslösheten har fallit. Under 2019 har dock läget på arbetsmarknaden försämrats och sysselsättningsökningen har avmattats.

Svensk industris konkurrenskraft har förstärkts de senaste åren. Den svenska arbetskraftskostnadsnivån mätt i gemensam valuta ligger nära genomsnittet i Västeuropa. Svensk industris produktivitet och produktion har sedan 2015 utvecklats något bättre jämfört med ett genomsnitt av länderna i Västeuropa.

Den ekonomiska tillväxten, i de länder som är viktigast för svensk export, har under de senaste tre åren varit omkring 2,5 procent. Förväntningarna på 2019 och 2020 är att tillväxten blir lägre än vad den varit under innevarande avtalsperiod. Det gäller i omvärlden och det gäller även i Sverige.

Inför avtalsrörelsen 2020 har ett antal ekonomiska rapporter tagits fram, dels av arbetsgivarorganisationer, dels av andra fackförbund och dels av olika affärsbanker.

Industrins ekonomiska råd<sup>3</sup> (IER) presenterade i början av oktober 2019 rapporten ”Långsiktiga trender: klimatet, teknologin, demografin och produktiviteten”. IER har ett långsiktigt perspektiv i sin analys och konstaterar att vi i det korta perspektivet är inne i en period med lägre tillväxt och långsammare produktivitetsökning något som på längre sikt kan förändras.

---

<sup>2</sup> Rapporten finns att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

<sup>3</sup> Av Industriavtalet framgår att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd. Industrins ekonomiska råd (IER) består av fyra ekonomer som ska stå fria gentemot parterna. De får inte vara anställda i någon arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. IER skriver rapporter på uppdraget av Industrins parter. Finns på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

I mitten av oktober 2019 publicerade det statliga Konjunkturinstitutet sin årliga lönebildningsrapport. Rapporten ger samhällsekonomiska aspekter på lönebildningen<sup>4</sup>.

### **Industriavtalet**

Parterna inom industrin har sedan 1997 ett omfattande samarbete som dels syftar till att utveckla svensk industri och dels anger formerna för förhandlingar av nya riksavtal (branschavtal på riksnivå). Samarbetet manifesteras i ett särskilt avtal, det så kallade Industriavtalet.

Det första Industriavtalet undertecknades 1997. I juni 2011 undertecknade Industrins parter ett nytt Industriavtal. I Industriavtalet anges de övergripande institutioner som parterna är överens om ska finnas, exempelvis Industrirådet, Industriutskott och presidium. I avtalet anges också att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd och en grupp av opartiska ordförande. I juni 2016 träffade parterna överenskommelse om viss revidering av Industriavtalet. De förändringar som gjordes handlade om tillämpningen av partsgemensamma överläggningar och om hur slutförhandlingen ska genomföras. Vidare infördes bestämmelse om att parterna ska utse två partsekonomer vardera, vilka bland annat ska utarbeta en årlig rapport till Industrirådet.

Det nya Industriavtalet utgår från att parterna även fortsättningsvis träffar avtal om löner och anställningsvillkor på förbunds nivå. Hur förhandlingsprocessen ska gå till regleras i ett särskilt förhandlingsavtal, Industrins förhandlingsavtal. Där tydliggör parterna att det är en gemensam uppfattning att det kostnadsmärke som etablerats inom industrin ska vara en norm även för övriga parter på arbetsmarknaden. Avtalet innehåller en tidsplan som innebär att parterna senast tre månader innan det gamla avtalet löper ut ska överlämna sina krav på förändringar i avtalet. Av det nya Industriavtalet framgår det uttryckligen att avtalet syftar till att åstadkomma en tidsmässig samordning av förhandlingarna och att de opartiska ordförandena (opo) har till uppgift att bidra till en samordning av förhandlingarna. Ordföranden för gruppen av opartiska ordförande ges i det nya avtalet en starkare roll.

### ***Erfarenheter från förhandlingsprocessen 2017***

2017 års avtalsrörelse präglades i stor utsträckning av LO-samordningens krav på låglönesatsning och förhandlingarna mellan Unionen och Sveriges Ingenjörer och Almega om deltids-/flexpension. Både dessa faktorer påverkade förhandlingsförloppet i stor utsträckning.

Kring låglönesatsningen var motståndet på arbetsgivarsidan mycket stort och när detta överbyggats var det också en utmaning för parterna att hitta en lösning som sedan skulle kunna appliceras eller i vart fall tolkas av andra parter i andra branscher.

Kring deltids-/flexpension bestod utmaningen i att förhandlingarna med Almega pågick parallellt med industrins förhandlingar och vidare påverkade det faktum att flera av de frågor som ingick i förhandlingspaketet rörde allmänna villkorsfrågor där intresse också fanns hos arbetsgivarsidan inom industrin att förhandla nya avtalslösningar, exempelvis kring beredskap och anställningsformer.

Parterna lyckades hantera utmaningarna och lyckades vidare att träffa nya avtal innan de gamla löpt ut. Detta innebar att de förändringar som parterna gjort i Industriavtalet visat sig hållbara då nya avtal träffats innan de gamla löpt ut i enlighet med industriavtalets utgångspunkt.

---

<sup>4</sup> Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, [www.konj.se](http://www.konj.se)

## **Statliga initiativ**

Detta avsnitt innehåller en genomgång av olika statliga initiativ som nyligen avslutats eller pågår och som berör frågor som rör förhållandena mellan parterna på arbetsmarknaden.

### ***Januariavtalet***

Den parlamentariska situationen i Sverige efter valet 2018 kom att leda fram till januariavtalet (73-punktsavtalet). En omfattande överenskommelse träffades mellan regeringen (Socialdemokraterna och Miljöpartiet), Centerpartiet och Liberalerna. Flera av delarna har stor betydelse för arbetsmarknadens parter och berör centrala frågor för arbetsmarknadens funktionssätt, bland annat anställningsskydd, matchningsfrågor, etableringsjobb och kompetensutveckling.

Kring anställningsskyddet innebär januariavtalet att en utredning har tillsatts, som bland annat ska utreda utökade undantag i turordningsreglerna och krav på kontinuerlig kompetensutveckling, vilken ska leverera sitt betänkande i maj 2020. Samtidigt är parterna bakom januariavtalet överens om att det är fördelaktigt om arbetsmarknadens parter kan hitta en lösning som sedan staten omsätter i lagstiftning. En inspiration till detta står att finna i parternas lösning av strejkrättsfrågan.

Kring etableringsjobb innebär januariavtalet att dessa ska införas men januariavtalets parter har, utöver det LO, Unionen och Svenskt Näringsliv kommit överens om i principöverenskommelsen, bestämt att exempelvis uthyrd arbetskraft ska omfattas samt att även icke-kollektivavtalsbundna företag ska kunna använda etableringsjobb. Ett relativt omfattande arbete pågår i regeringskansliet och i dialog med EU-kommissionen för att möjliggöra att parternas överenskommelse realiserar.

Att korttidsarbete ska få utökad statligt stöd slås fast i januariavtalet. Den statliga utredning som lämnat två betänkanden kommer medföra lagstiftningsförändringar.

Arbetsförmedlingen ska reformeras i grunden och arbetslöshetsförsäkringen ska reformeras i linje med flexicuritymodellen. Vad dessa två, för parterna mycket centrala frågor, i praktiken kommer innebära för medlemmarnas möjlighet att få stöd till nytt arbete och försörjning under eventuell arbetslöshet är i stora delar oklart.

### ***Övriga frågor***

Förändringar i den så kallade LAS-åldern har beslutats om under 2019 och innebär att LAS-åldern höjs till 68 år den 1 januari 2020 och sedan till 69 år den 1 januari 2023.

Villkoren för utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige har utretts med anledning av förändringar i utstationeringsdirektivet. Förändringar i utstationeringslagen sker sannolikt under 2020.

Nya konfliktregler gäller från och med 1 augusti 2019 när arbetsgivaren redan är bunden av kollektivavtal för arbetet i fråga och avseende rättstvister. De nya reglerna är utformade i enlighet med den överenskommelse som LO, TCO, SACO och Svenskt Näringsliv förhandlade fram.

En statlig utredning om genomförandet av visseblåsardirektivet har tillsatts under 2019.

### ***Slutsats***

Facken inom industrins bedömning är att flera av de statliga initiativ som behandlats i ovanstående genomgång kan komma att påverka 2020 års avtalsförhandlingar. Detta gäller särskilt frågorna om anställningsskydd och kompetensutveckling. Frågan om höjd

pensionsålder kommer också påverka riks-/branschavtalen men får kanske inte omedelbar inverkan på 2020 års avtalsförhandlingar.

### **Omställningsfrågor**

Frågorna kring omställning, kontinuerlig kompetensutveckling, omställningsstöd till visstidsanställda samt reglerna kring inhyrning och anställningstrygghet är angelägna för svensk arbetsmarknad. Förhandling mellan Svenskt Näringsliv och LO påbörjades 2018 och under 2019 anslöt sig PTK till förhandlingen. Den igångsatta förhandlingen berör många stora frågor och är långt vidare än det som den statliga utredningen om arbetsrättens modernisering (p.20) hanterar. LO, PTK och Svenskt Näringslivs gemensamma ambition är att det ska finnas avtalsreglering som innebär att det statliga initiativet inte blir verklighet.

### **Partsgemensamma arbetsgrupper**

#### ***Permanent arbetsmiljögrupp (Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp – IPA)***

Denna arbetsgrupp som tillkom i 2016 års avtalsförhandling har fortsatt sitt arbete. Inledningsvis var fokus på OSA-föreskriften, men arbetet har sedan vidgats och också inneburit att det tillkommit flera branschgrupper som hanterar branschspecifika arbetsmiljöfrågor.

#### ***Permanent jämställdhetsgrupp (Arbetsgruppen mot diskriminering och för mångfald)***

Det uppdrag som gavs i avtalsuppgörelsen 2016 om att arbeta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor samt undersöka möjligheterna att gemensamt verka för att diskrimineringslagen blir semidispositiv resulterade 2018 i en omfattande skrift – Diskriminering och likabehandling – en handledning.

### **Facken inom industrins arbetsgrupper**

#### ***Påverka och förhandla om inhyrning***

Mot bakgrund av det FI-projekt som bedrevs 2013-2015 har en gemensam FI-handledning tagits fram. Syftet med skriften är att FI-förbunden ska hitta ett gemensamt förhållningssätt på arbetsplatserna för att bevaka frågor kring inhyrning och entreprenader.

#### ***GDPR***

EUs dataskyddsförordning som trädde i kraft 25 maj 2018 innebar högre krav på hur personuppgifter får hanteras och överföras mellan personuppgiftsansvariga.

Facken inom industrin såg att det lönestatistikarbete som finns förbunden emellan och det gemensamma utbytet av information med arbetsgivarsidan genom Svenskt Näringsliv krävde ny reglering. Lönestatistikgrupp och förbundsjurister analyserade frågan och tog fram förslag på regleringslösningar. Avtal mellan FI-förbunden (inklusive Pappers) sinsemellan och med Svenskt Näringsliv har träffats som gör att statistikarbetet kan fortsätta.

Utöver lönestatistik hanteras personuppgifter i stor utsträckning i samband med förhandlingar av olika slag och för att skapa trygghet avseende det utbyte av personuppgifter som sker och den registerföring som finns hos kollektivavtalsparterna förs diskussioner mellan industrins parter. Mellan IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer och Teknikföretagen tecknades ett kollektivavtal rörande skyldighet att föra register i vissa avseenden m.m.



### ***Lönestatistik***

Facken inom industrins lönestatistiska referensgrupp har tagit fram årliga rapporter ”Löner inom industrin<sup>5</sup>”. Rapporterna beskriver och analyserar löneutveckling, lönenivåer och lönespridning m.m. för anställda inom industrin. Särskilda analyser görs av män och kvinnors löner och bearbetningar görs också uppdelat på arbetare och tjänstemän. Gruppen följer även andra statistikproducenters uppgifter om löneutvecklingen inom industrin och på svensk arbetsmarknad i stort.

Några slutsatser i rapporten ”Löner inom industrin 2018” är att reallönerna ökade med cirka en procent per år under perioden 2016-2018. Av rapporten framgår också att nivån på löneökningarna under perioden 2016-2018 var likartad för arbetare och tjänstemän och att kvinnor haft en något högre löneökningstakt än männen i genomsnitt.

---

<sup>5</sup> Rapporterna finns på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

## D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSÖRELESEN 2020

### Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 3,0 procent<sup>6</sup>. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningskraven utifrån de traditioner som finns på respektive avtalsområde. Områden med lågt löneläge inom industrin ska särskilt uppmärksammas.

Dessutom ska lönesystem/lönestrukturer i företagen utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning och så att de bidrar till jämställda löner.

Om löneökningsbestämmelserna innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning, eller om krav på sådana regler ställs, ska den uppgå till 530 kronor per månad. I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstalöner/minimilöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 3,0 procent.

Parterna kan komma överens om att använda del av det ovan angivna löneutrymme för andra materiella förbättringar. Avsättning till arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension ingår i det ovan angivna löneutrymme.

### Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

### Arbetsmiljö

#### *Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten*

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

#### *Introduktion*

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicy ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

### Jämställdhet

#### *Handlingsplan efter föräldraledighet*

Arbetsgivare ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning

---

<sup>6</sup> För IF Metall, Livs och GS gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 3,0 procent, dock lägst 783 kronor per månad.

med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

### **Avtalsperiod**

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.



[www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)